

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA OROZU S.A.S. DE LA CIUDAD DE
DOSQUEBRADAS-RISARALDA**

ELSA MARIA LONDOÑO ACEVEDO

SOFIA CARDONA AGUDELO

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA, RISARALDA
30 DE JUNIO DE 2020**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA OROZU S.A.S. DE LA CIUDAD DE
DOSQUEBRADAS-RISARALDA**

**Proyecto de grado para optar título de
INGENIERO INDUSTRIAL**

**ELSA MARIA LONDOÑO ACEVEDO
COD. 1088014614**

**SOFIA CARDONA AGUDELO
COD. 1088007851**

**Director
CARLOS ALBERTO LONDOÑO CARDONA
INGENIERO CIVIL- MSTR. EN SALUD OCUPACIONAL**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA, RISARALDA
25 DE JUNIO DE 2020**

NOTA DE ACEPTACIÓN.

APROBADO

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres por el apoyo incondicional, por todo el acompañamiento en este largo camino de batallas, a Dios por permitirnos, darnos vida y salud para poder hacer este sueño realidad, a la Universidad Tecnológica de Pereira, a mi compañera de tesis que siempre estuvo ahí y en equipo logramos juntas finalizar este proyecto; también a cada uno de nuestros docentes que hicieron parte de este proceso de aprendizaje, que nos formaron como todas unas ingenieras industriales, en especial al director de nuestra tesis que siempre nos extendió la mano para ayudarnos a culminar esta etapa y este gran proyecto.

RESUMEN

El presente proyecto consiste en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Orozu, con el objetivo de dar cumplimiento a la reglamentación colombiana, teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos de la empresa.

Inicialmente mi compañera y yo hablamos y vimos la viabilidad de hacer este proyecto con esta empresa, después nos pusimos en contacto con la representante legal Laura Guzmán Acevedo, donde la concientizamos sobre todos los riesgos y de la importancia de tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, afortunadamente eran muy conscientes del peligro que representaban algunas actividades realizadas en dicha empresa, luego de llegar a un acuerdo en común con ellos se procedió hacer una visita a las instalaciones de la empresa para poder identificar el bien área, las falencias, los riesgos y peligros a los que están expuestos los colaboradores, posteriormente se procede a realizar el estudio inicial e instaurar los planes y programas que darían la solución a esos riesgos, teniendo en cuenta el cumplimiento a los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

This project consists of the design of the Occupational Safety and Health Management System for the Orozu company, with the aim of complying with Colombian regulations, taking into account the mission, vision and objectives of the company.

Initially my colleague and I spoke and saw the feasibility of doing this project with this company, then we contacted the legal representative Laura Guzmán Acevedo, where we raised awareness about all the risks and the importance of having a Health and Safety Management System at Work SG-SST, fortunately they were very aware of the danger posed by some activities carried out in that company, after reaching a common agreement with them, a visit was made to the company's facilities in order to identify the area, the gaps, the risks and dangers to which the collaborators are exposed, then proceed to carry out the initial study and establish the plans and programs that would provide the solution to those risks, taking into account compliance with minimum occupational safety and health standards.

TABLA DE CONTENIDO

	PAG.
1. JUSTIFICACION	11
2. OBJETIVOS	12
2.1 Objetivos Generales.....	12
2.2 Objetivos Específicos.....	12
3. INFORMACION DE LA EMPRESA	13
3.1 Información general.....	13
3.2 Estructura Organizacional de Orozu SAS.....	14
3.3 Jornada Laboral.....	14
3.4 Perfil Sociodemográfico.....	14
4. MARCO REFERENCIAL	20
4.1 Marco Legal.....	20
4.2 Matriz Legal.....	24
4.3 Marco Conceptual.....	24
5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
5.1 Generalidades.....	33
5.2 Comité de convivencia.....	34
5.2.1 Funciones del comité de convivencia.....	35
5.2.2 Funciones del presidente del comité.....	35
5.2.3 Funciones del secretario.....	35
5.2.4 Funciones del empleador.....	36
5.2.5 Funciones de los trabajadores.....	36
5.3 Funciones y responsabilidades.....	36
5.3.1 Gerencia general.....	36
5.3.2 Supervisores.....	37
5.3.3 Responsabilidad de los trabajadores.....	38
5.3.4 Ejecutor del SG-SST.....	39
6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	41
7. BIBLIOGRAFIA	59
8. OTROS ANEXOS	61

CONTENIDO DE FIGURAS

	PAG.
Figura 1. Organigrama General	14
Figura 2. Antigüedad en la empresa.....	14
Figura 3. Antigüedad en el cargo.....	15
Figura 4. Rango de Edad.....	15
Figura 5. Genero.....	16
Figura 6. Estado Civil.....	16
Figura 7. Personas a Cargo.....	17
Figura 8. Raza.....	17
Figura 9. Nivel de Escolaridad.....	18
Figura 10. Estrato.....	18
Figura 11. Zona de Residencia.....	19

CONTENIDO TABLAS

	PAG.
Tabla 1. Información general	13
Tabla 2. Marco Legal.....	20
Tabla 3. Información Básica.....	51
Tabla 4. Área Administrativa.....	54
Tabla 5. Área Operativa.....	54
Tabla 6. Perfil de los Cargos.....	54
Tabla 7. Actividades para fomento de estilo de vida saludable.....	55

INTRODUCCIÓN

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Artículo 25 de la Constitución Nacional) y no debe afectarse su salud en razón de ello.

La seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de proteger la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores, es importante conocer su desarrollo a lo largo de la historia tanto en Colombia como en el mundo; gracias a esto se puede entender que, desde la existencia de la humanidad, existe el deseo y la responsabilidad en la seguridad del hombre como tal, con el transcurso del tiempo se han ido generando leyes que protegen la salud del hombre en el entorno laboral.

Es por eso que en el presente trabajo se realizará el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa OROZU SAS, dando cumplimiento al mandato de Ley (ley 9/79, Decreto 614/84, Decreto-Ley 1295/94 y resolución 1016/89 Decreto 1072 de 2915, entre otros), así mismo se presentará una propuesta que ayude a la empresa de modo que los trabajadores de dicha organización puedan contar con un ambiente de trabajo seguro en las diferentes obras ya que los riesgos no siempre van hacer los mismos.

1. JUSTIFICACIÓN

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo, afectarán modificando el estado de salud del individuo; de tal manera que trabajando en malas condiciones se puede perder la salud, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad laboral y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de una empresa y por ende el de un país.

De acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes establecidas en Colombia, conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, se ha de elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

En el presente documento se plantea el (SG-SST) donde se proponen una serie de actividades las cuales están basadas en el diagnóstico integral de las condiciones de Seguridad y Salud y trabajo.

Las circunstancias mencionadas justifican el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa OROZU SAS que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus colaboradores.

Trabajar dentro de un sistema integrado de gestión contribuye que la empresa mejore su productividad, contando con sitios de trabajo seguros y a su vez logrando un equilibrio dentro de sus labores y el medio ambiente, frenando de cierta manera el impacto ambiental que sus procesos puedan generar, y no olvidándose del cumplimiento de los requisitos del cliente y la superación de las expectativas del mismo, por esto se hace más latente dentro de las organizaciones la necesidad de desarrollar actividades de promoción y prevención en la salud y bienestar de los colaboradores, ya que esto permite controlar los riesgos inherentes a las actividades laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los mismos; en el desarrollo de cualquier actividad laboral involucra una gran probabilidad a la exposición a factores de riesgo que pudiesen causar daño en la condición física y mental de los empleados, por tal razón contar con un programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la firme garantía de que se está generando una cultura de prevención, de cuidado, de seguridad e higiene dentro de las organizaciones, que se ve traducida y reflejada en una mayor satisfacción del personal, un ambiente laboral adecuado, una disminución de los riesgos laborales y las enfermedades profesionales.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar el diseño del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa OROZU SAS de Pereira Risaralda.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa OROZU SAS.
- Realizar la evaluación inicial teniendo en cuenta la normativa legal vigente y los Estándares mínimos de Calidad.
- Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa.
- Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y /o vigía de Salud en el Trabajo (COPASST).

Determinar actividades a realizar en los subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

3.1 INFORMACIÓN GENERAL

RAZÓN SOCIAL	OROZU SAS
NIT	00000000-5
ACTIVIDAD ECONÓMICA	2023 - Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir; perfumes y preparados de tocador.
CIUDAD	Dosquebradas
DEPTO.	Risaralda
DIRECCIÓN	CALLE 9 No 1-55 – Z. IND. LA BADEA
TELS.	3117027529
EMAIL	elsa@utp.edu.co
ADM. DE RIESGOS LAB. (ARL)	SURA
GRADO DE RIESGO	3. Medio
NO. DE PÓLIZA	9200000305759
NIVEL	3
SECTOR EMPRESARIAL	Industrial
SUCURSALES	1
EPS	SOS, COOMEVA
FP Y C	COLPENSIONES

Tabla 1. Información General. Fuente Propia.

3.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL OROZU SAS

ORGANIGRAMA GENERAL



Figura 1. Organigrama General. Fuente Anexo 06.

3.3 JORNADA LABORAL

Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

Sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

3.4 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

3.4.1 Antigüedad en la empresa (en años)

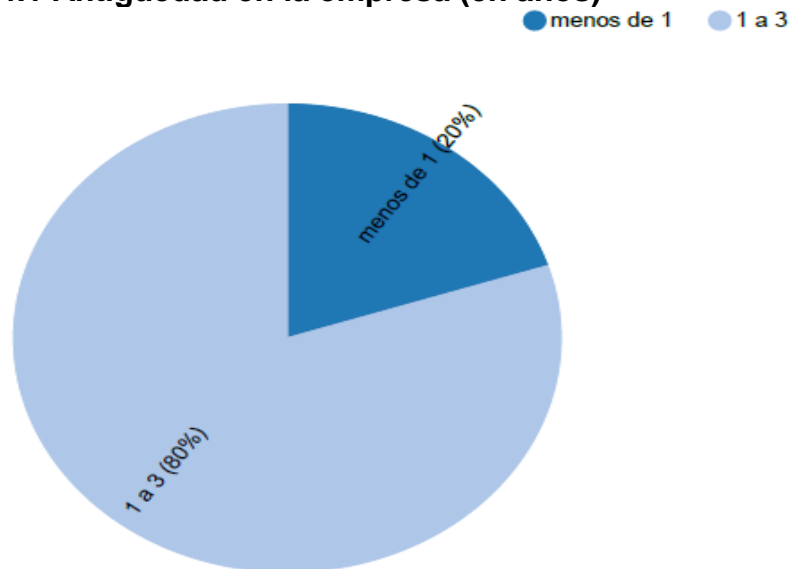


Figura 2. Antigüedad en la empresa. Fuente Anexo 07.

3.4.2 Antigüedad en el cargo (en años)

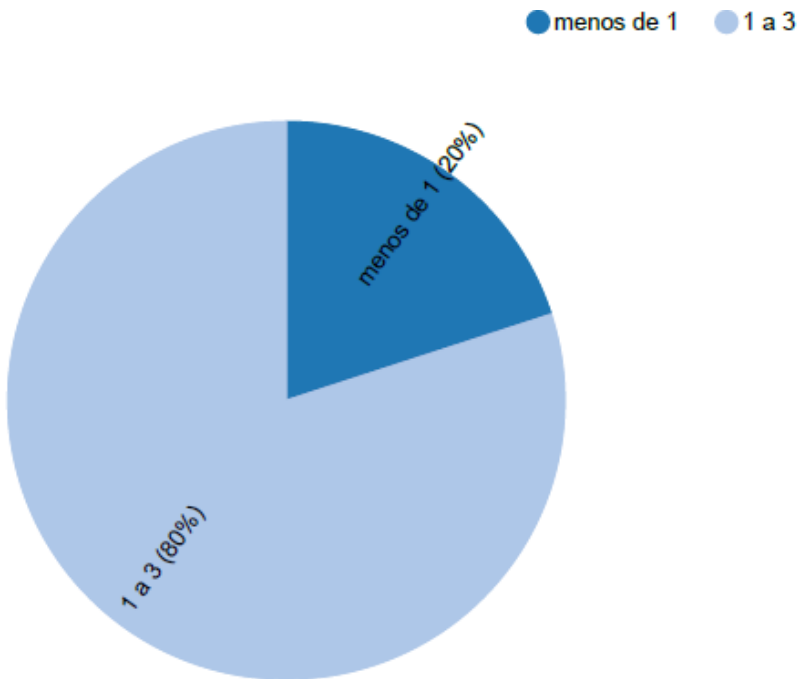


Figura 3. Antigüedad en el cargo. Fuente Anexo 07.

3.4.3 Rango de Edad

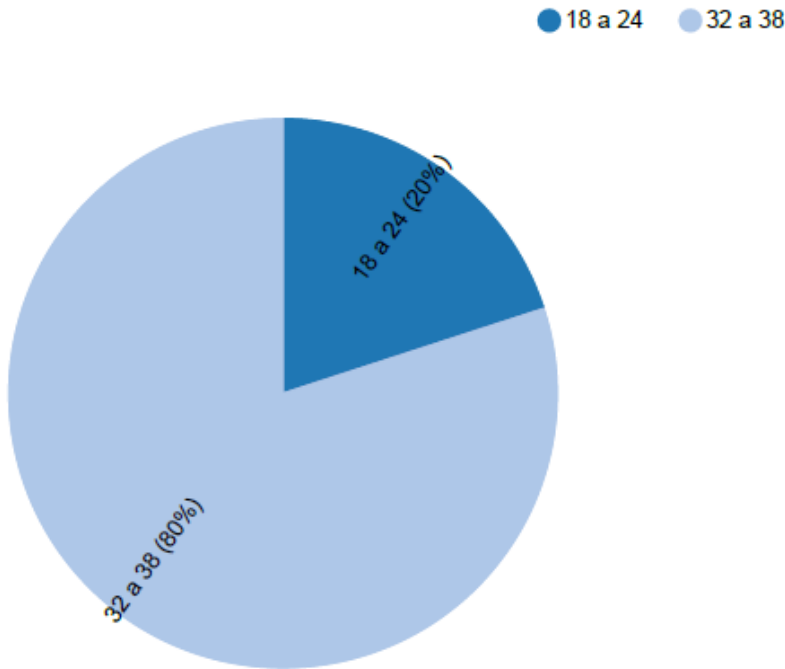


Figura 4. Rango de Edad. Fuente Anexo 07.

3.4.4 Genero

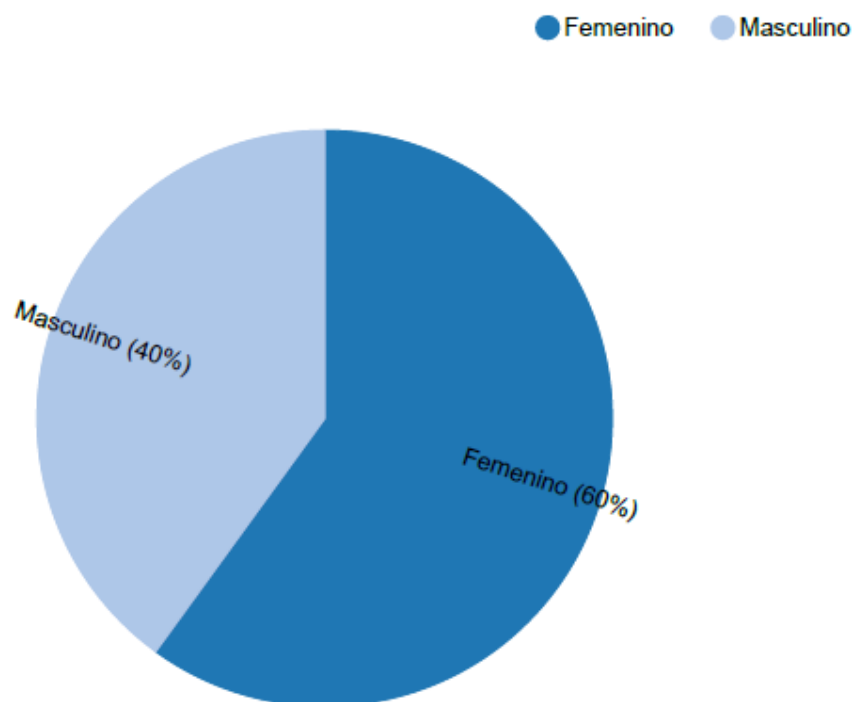


Figura 5. Genero. Fuente Anexo 07.

3.4.5 Estado civil

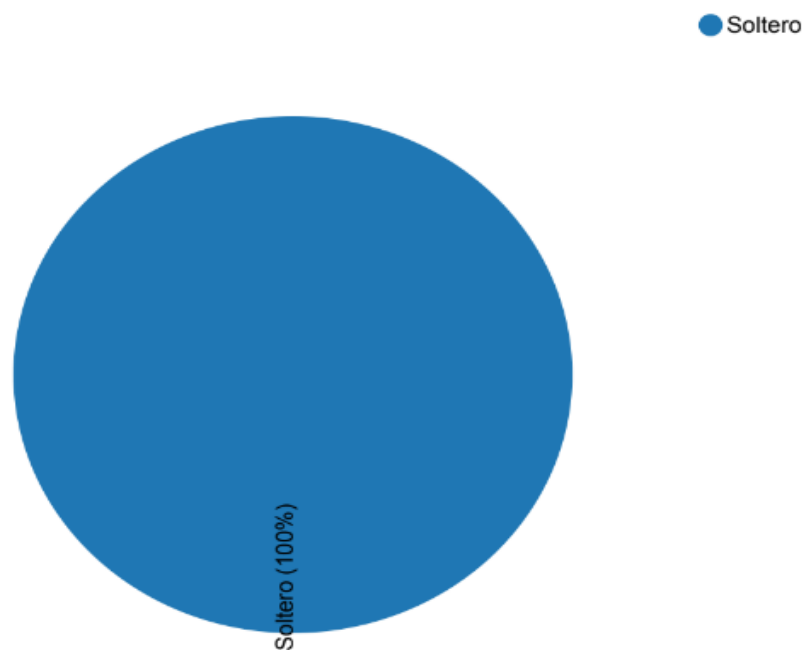


Figura 6. Estado civil. Fuente Anexo 07.

3.4.6 Personas a cargo

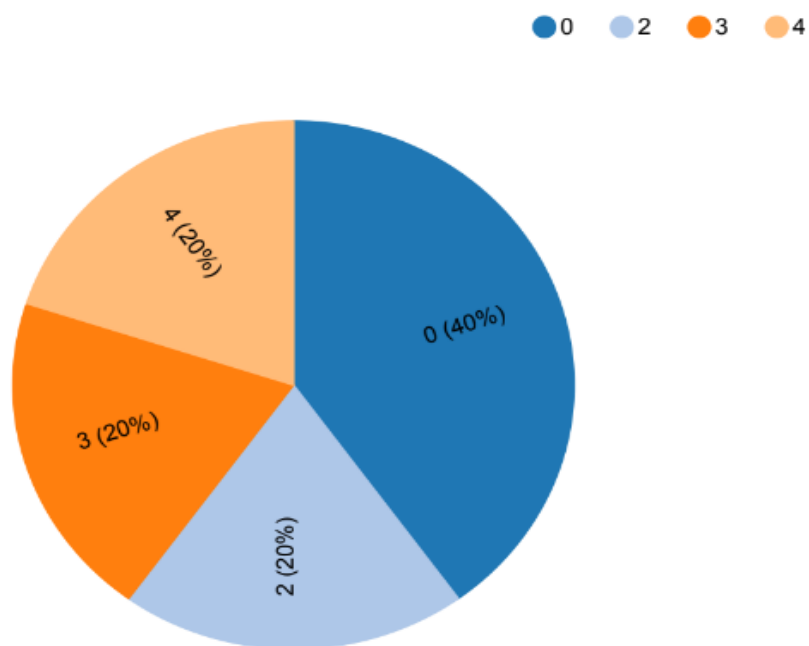


Figura 7. Personas a cargo. Fuente Anexo 07.

3.4.7 Raza

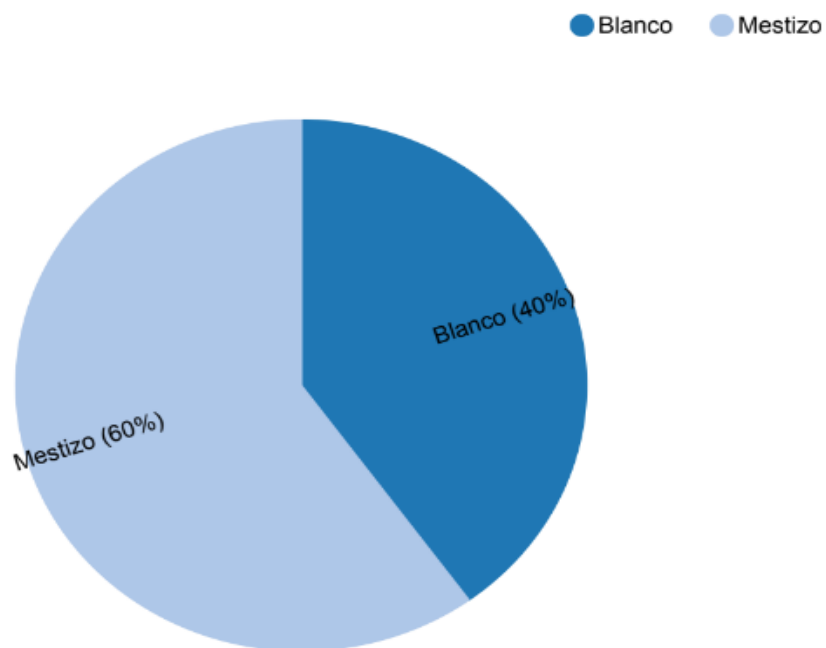


Figura 8. Raza. Fuente Anexo 07.

3.4.8 Nivel de escolaridad

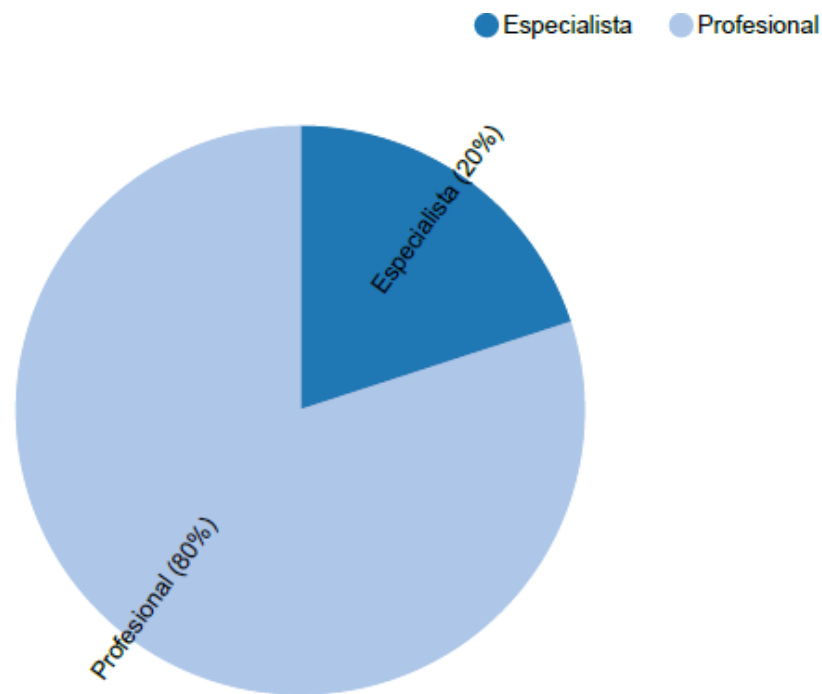


Figura 9. Nivel escolaridad. Fuente Anexo 07.

3.4.9 Estrato

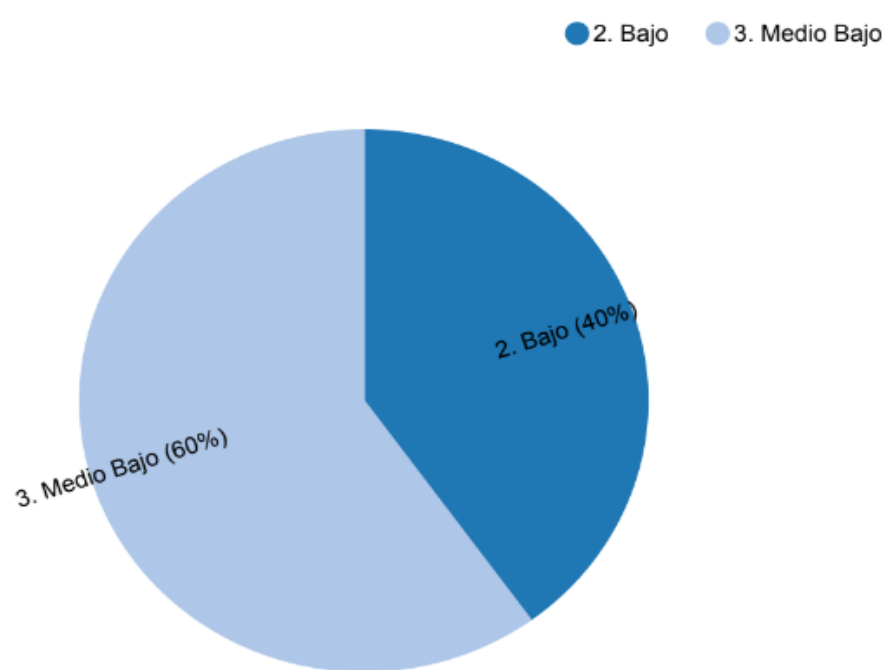


Figura 10. Estrato. Fuente. Anexo 07.

3.4.10 Zona Residencia

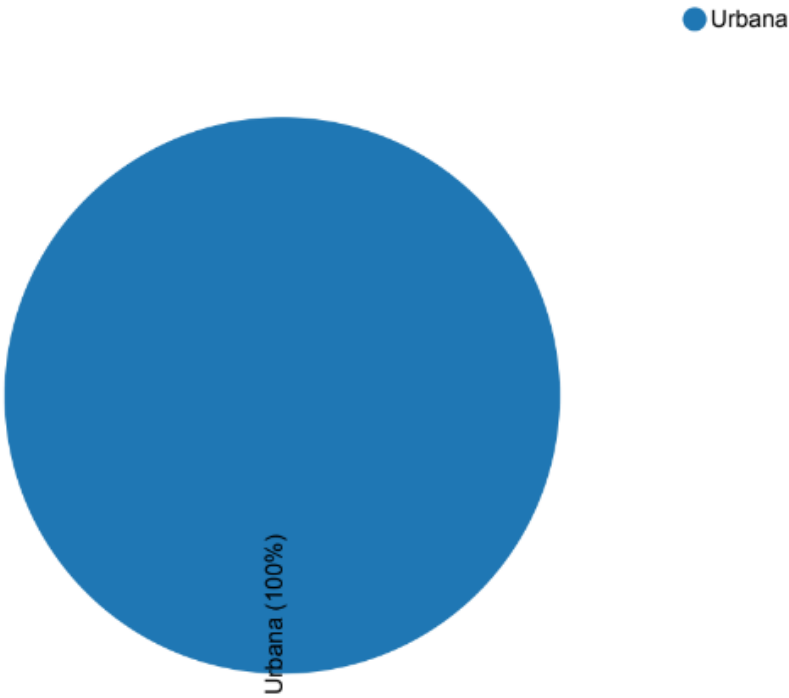


Figura 11, Zona residencia. Fuente Anexo 07.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El aspecto Legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

NORMATIVIDAD	DEFINICIÓN
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en el país
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
Decreto 1108 de 1994	Salud Mental
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país

Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco

Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
Resolución 652 del 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 del 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral

Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
Resolución 9078 del 2013	Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas –RETIE.
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Decreto 055 de 2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL y otras disposiciones
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 2851 de Julio del 2015	Notificación de Reporte de AT al Ministerio y a la EPS
Decreto 171 del 01 de febrero del 2016	Prórroga en la implementación del SGSST

Decreto 583 del 08 de abril del 2016	Inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral
Decreto 052 del 12 de enero del 2017	Transición para la sustitución de los Programas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO por Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 144 del 23 de enero del 2017	Se adopta el formato de identificación de peligros para Independientes
Resolución 839 del 23 de marzo del 2017	Establecer el manejo, custodia, tiempo de retención de las historias clínicas
Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017	Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Nuevos estándares mínimos del SG-SST

Tabla 2. Marco Legal. Fuente Propia.

4.2 MATRIZ LEGAL

Ver Anexo 1

4.3 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE DE TRABAJO: Acontecimiento no deseado y repentino que pueda resultar lesiones a las personas, daños a la propiedad y / o alteraciones del medio ambiente.

ACCIDENTE LABORAL: Un suceso puntual en el curso del trabajo que produce daño físico o mental.

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES (ARL): Son las entidades encargadas de organizarla afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizarla prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar.

Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

AUSENTISMO LABORAL: Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

ANÁLISIS DE RIESGO: También conocido como evaluación de riesgos o PHA por sus siglas en inglés *Process Hazards Analysis*, es el estudio de las causas de las posibles amenazas y probables eventos no deseados y los daños y consecuencias que éstas puedan producir.

BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS: Es el recurso básico para la prestación y atención en primeros auxilios, ya que en él se encuentran los elementos indispensables para dar atención inicial a las personas que sufren alguna lesión o evento y en muchos casos pueden ser decisivos para evitar complicaciones y salvar vidas.

BRIGADA DE EMERGENCIA: Deberá estar conformada por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto, deben conocer las instalaciones, rutas alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de

incendios, rescates y salvamentos. Para lograrlos objetivos de una brigada de emergencia.

COPASST O VIGÍA OCUPACIONAL: Es un medio importante para promocionar la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, busca acuerdos con la gerencia y la persona responsable por la dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgación de prácticas saludables y motivación para la adquisición de hábitos seguros.

CAPACITACIÓN: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

CONDICIONES DESALUD: Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de SST, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbilidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros.

CONDICIONES DETRABAJO: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la

tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionarla situación de salud de las personas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Es el registro pormenorizado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ENFERMEDAD COMÚN: Se considera a aquella alteración de la salud que no tiene la consideración de accidente de trabajo ni enfermedad profesional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Se define como el daño, la patología médica o traumática contraída a consecuencia del trabajo.

ENFERMEDAD LABORAL: Es un estado patológico, adquirido a consecuencia a la exposición a factores de riesgo presentados en un ambiente trabajo en el que el trabajador está obligado a trabajar.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS: Laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión

EXAMEN OCUPACIONAL: Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL: Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipos de protección auditiva, visual, de rostro, de ropa, material o instrumentos destinados a proteger a los empleados de los elementos y sustancias que manipulan, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

FACTOR DE RIESGO: Existencia de elementos, fenómenos, ambientes y acciones humanas capaces de producir lesiones o daños materiales.

FACTOR DE RIESGO LOCATIVOS: Es una de las causas más importantes de accidentes de trabajo, ya que constituyen una condición permanente de la labor, por lo tanto, las características positivas o negativas que posean, son una constante durante toda la jornada laboral y de ellas dependerá, en alto grado, la seguridad, el bienestar y la productividad de los trabajadores.

FACTOR RIESGO MECÁNICO: El conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

Representan factor de riesgo los objetos, puesto de trabajo máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño y diseño pueden provocar esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesione osteomusculares.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES: Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del

trabajador y sus condiciones de trabajo.

HIGIENE INDUSTRIAL: Es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO: Es descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los mal llamados "accidentes", buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

INCIDENTE DE TRABAJO: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en daño físico, lesión o enfermedad ocupacional o daño a la propiedad.

MAPA DE RIESGOS: Es un instrumento que, mediante relevamiento y representación de riesgos y agentes contaminantes, permite localizar los factores nocivos en un espacio de trabajo.

MEJORA CONTINUA: Es una parte importante de los Sistemas de Calidad que permite mejorar la eficiencia en la producción de bienes y servicios y lograr una cultura de mejoramiento permanente terminado.

NORMAS DE SEGURIDAD: Entiende por Norma a una regla a la que se debe ajustar la puesta en marcha de una operación. También se puede definir como una guía de actuación por seguir o como un patrón de referencia.

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO: Tiene como finalidad

la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad.

PRIMEROS AUXILIOS: El cuidado inmediato que se le presta a una persona que ha sido herida o repentinamente afectada por alguna enfermedad o lesión; con el propósito de disminuir su sufrimiento, prevenir lesiones mayores y hasta salvarle la vida mientras se consigue ayuda de personal más capacitado. Esto incluye primeros auxilios físicos (control de sangrados, quemaduras, etc.) y primeros auxilios psicológicos (palabras de aliento, apoyo emocional).

PLAGUICIDA: Los plaguicidas son un variado número de sustancias químicas que se utilizan para proteger los animales y plantas de los efectos negativos de otros seres vivos que, por su acción y expansión numérica, se pueden convertir en una plaga. La mayoría de estas sustancias son fabricadas por el hombre, por eso son llamados plaguicidas sintéticos. Los plaguicidas son todo agente de naturaleza química física o biológica que solo, en mezcla o combinación, se utiliza para la prevención, represión atracción, o control de insectos, ácaros, agentes patógenos, nematodos malezas, roedores u otros organismos nocivos a los animales o a las plantas, a sus productos derivados, a la salud o a la fauna benéfica.

PLAN CAPACITACIONES: Son talleres o asesorías empresariales constituyen una herramienta eficaz en la sensibilización, el aprendizaje, la participación, el sentido de compromiso y de auto cuidado en los trabajadores.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

RIESGO: La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda desencadenar daños en la salud física, psicológica, emocional, social del trabajador.

RIESGO FISICO: Se trata de una exposición a una velocidad y potencia mayores de la que el organismo puede soportar en el intercambio de energía entre el individuo y el ambiente que implica toda situación de trabajo

RIESGO ERGONOMICO: Involucra todos aquellos agentes o situación que tiene que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

RIESGO QUIMICO: Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agente químicos la cual puede desencadenar efectos agudos o crónicos y la aparición de las enfermedades.

SALUD: Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades

SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales.

SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO: Consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, y seguridad e higiene industrial, que tiene como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en la empresa.

TRABAJO: Es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de

producir riqueza transformando la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

TOXICIDAD: Es la potencialidad que tiene un producto para causar daño a un organismo vivo. Es la relación entre la dosis (cantidad) y la respuesta (efecto), que se produce en un sistema orgánico. Desde el punto de vista médico, la bondad de un insecticida estriba en su alta efectividad para los insectos y baja toxicidad para los mamíferos.

5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 GENERALIDADES

❖ PROPÓSITO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Prevenir las consecuencias de las enfermedades.
- Prevenir las consecuencias de los accidentes que producen pérdidas personales y materiales.

❖ OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Velar por el bienestar físico, mental y emocional de la colectividad, que permitan que la empresa cumpla los objetivos propuestos.
- Orientar a los integrantes del Comité sobre el Marco Legal, estipulado en los Decretos 614/84 1295/94 y en la Resolución 2013/86.
- Dar las herramientas necesarias y suficientes para el desempeño de su labor en la empresa.
- Indicar los parámetros para el funcionamiento interno y externo del comité.
- Orientar un plan estratégico para el aprovechamiento de los recursos existentes.

❖ IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es importante porque se dictan normas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en cuanto a:

- Seguridad industrial como, por ejemplo: Amputaciones de miembro del cuerpo y pérdida de la visión aguda entre otros.
- Si se cumple el programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el reporte de accidentes debe ser igual a cero (0).
- Con el programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, no se garantiza la eliminación inmediata de las enfermedades, accidentes de trabajo, pero si disminuyen las enfermedades y los riesgos, lo que llevará a un aumento en la productividad, mayor bienestar y mejor ambiente laboral.

❖ COMPONENTES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Políticas en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- Comité Paritario en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASO).
- Subprogramas de medicina preventiva y medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial.

5.2 COMITÉ DE CONVIVENCIA

ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPRESA: _____

PERIODO: _____

El (día): _____ de (Mes): _____ de (Año): _____, se eligió el **Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo**, dando así, cumplimiento a las exigencias de la **Resolución 2013 de 1986**, al **Decreto 1295 de 1994**, a la **Ley 776 de 2002** y a la División de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue:

Resultaron elegidos:

PRINCIPAL

SUPLENTE
Fuente. Anexo 12a.

5.2.1 FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Proponer a la administración la ejecución de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; y promover su divulgación y observación.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas de SST que se desarrollan en la empresa.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Servir como un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la SST.
- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la SST.

5.2.2 FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre la convocatoria a las reuniones por los menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión

5.2.3 FUNCIONES DEL SECRETARIO:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.

- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

5.2.4 FUNCIONES DEL EMPLEADOR:

- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al Comité.
- Designar el presidente del Comité
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

5.2.5 FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES:

- Elegir libremente sus representantes
- Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de SST en la empresa.
- Cumplir con las normas de Medicina, Higiene y seguridad Industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por la gerencia.

Dado en Dosquebradas, el día 23 de Junio del año 2020.

LAURA GUZMAN ACEVEDO

Representante Legal

5.3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

El Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST parte de la Gerencia y su desarrollo efectivo se alcanza en la medida que se logra una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se han plantean los siguientes niveles de participación:

5.3.1 GERENCIA GENERAL

- Formular, divulgar y asumir una política explícita del SG-SST que considere conveniente para la Empresa

- Implementar el SG-SST para la gestión de los riesgos laborales comprometiendo a toda la organización y a todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST de la Empresa y procurar su financiación.
- Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del SG-SST según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.
- Llevar a cabo la interventoría en Seguridad y salud en el trabajo a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

5.3.2 SUPERVISORES

- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al SG-SST.
- Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.
- Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada.
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.
- Dirección del SG-SST (Asistente Administrativa) Ejecutor del programa.
- Asumir la dirección del sistema, formulando los objetivos, metas y procedimientos administrativos adecuados a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidas con relación al SG-SST.

- Explicar a proveedores y clientes de, políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar auditorías periódicas a la gestión del SG-SST.
- Supervisar el desarrollo de los programas de gestión de los riesgos y el funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST a través del ejecutor.
- Liderar las actividades del SG-SST que le correspondan.
- Proponer y desarrollar programas específicos de vigilancia epidemiológica según los riesgos presentes y potenciales.
- Ejecutar el presupuesto de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección y el cronograma del sistema.

5.3.3 RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.
- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Empresa.
- Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.
- Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal, así como de los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores.
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo.
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores.
- Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar activamente en la elección del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.
- Hacer adecuado uso de las instalaciones de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.3.4 EJECUTOR DEL SG-SST

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar y actualizar el SG-SST y la matriz de peligros.
- Realizar visitas periódicas a las diferentes áreas de trabajo para supervisar los métodos de trabajo y las medidas implementadas.
- Elaborar y actualizar las normas de trabajo seguro.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área.
- Verificar que todos los empleados estén protegidos por una A.R.L y afiliados a una E.P.S.
- Adelantar estudios de control y valoración de riesgos, proponiendo medidas de control específicas y velando por su aplicación.
- Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
- Realizar actividades de capacitación y educación para empleados de todos los niveles de la organización.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Divulgar las normas expedidas por las autoridades competentes y promover su cumplimiento.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Promover el registro y análisis actualizado del personal empleado, accidentalidad, ausentismo, programas que se siguen, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados.
- Recopilar, analizar y difundir la información suministrada por los trabajadores respecto a las actividades adelantadas en el cumplimiento del Sistema.
- Formar y coordinar las brigadas de emergencia.
- Analizar los exámenes de ingreso, egreso y periódicos de acuerdo a los objetivos del sistema, evaluando la pertinencia de pruebas realizadas.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG-SST.
- Apoyar a la dirección del sistema en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, asesorándola en la formulación de políticas, objetivos, metas, procedimientos administrativos y técnicos relacionados con el área.
- Informar a la Dirección sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.

- Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la empresa, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al SG-SST.
- Definir los sistemas de control necesarios.
- Establecer el programa de capacitación para los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo las estrategias de motivación, participación y evaluación.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario, notificar a la ARL en la cual se encuentre afiliada la Empresa, los accidentes y enfermedades laborales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del sistema de gestión.

6. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se presenta a través del respectivo manual que es donde se encuentran todas las actividades propias de dicho sistema, el cual se presenta a continuación:

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-GSST)

OROZU SAS

REPRESENTANTE LEGAL

ESPECIALISTA EN SST
LIC. RES

PRESENTACIÓN

La normativa legal vigente establecida en el Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, entre otros, exige la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer unas directrices concretas que permitan encaminar acciones concretas tendientes a la garantía de la salud y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad trabajadora, además, de emprender acciones tendientes a cuidar el medio ambiente.

El presente documento denominado **Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**, para la empresa, parte de un diagnóstico inicial, como base para desarrollar una propuesta del conjunto de acciones planificadas, que conlleve a la ejecución gradual y concreta de una serie de procedimientos de actuación con las actividades formativas pertinentes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los procedimientos de las actividades de promoción, prevención y acciones correctivas tienen un valor esencial en la consolidación del sistema de gestión empresarial, que permiten dar cumplimiento a las exigencias legales y a la vez disponer del mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la actividad laboral y, no menos importante, facilitar el proceso de seguimiento y evaluación, que es determinante en toda acción de mejora.

Este documento, a modo de guía, establece un conjunto amplio de procedimientos preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación con mira a facilitar su ejecución, adecuándolos a los intereses y necesidades de la organización, desarrollando un espiral de mejora continua, basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), o círculo PDCA, donde:

Planificar: se establece la política, los objetivos, metas, programas y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo a la política de Seguridad y Salud de la organización.

Hacer: se implementa lo planificado, es decir, se lleva a cabo lo que se escribió en la planificación.

Verificar: se realiza seguimiento y la medición de lo implementado con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros en Seguridad y Salud y se analiza e informa sobre los resultados obtenidos frente a lo planificado.

Actuar: se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. MARCO TEÓRICO

Definiciones

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2. Las definiciones que se deben tener en cuenta son las siguientes:

1.1 Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

1.2 Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño

de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

1.3 Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

1.4 Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

1.5 Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

1.6 Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

1.7 Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

1.8 Autor reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

1.9 Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

1.10 Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

1.11 Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreportes de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

1.12 Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

1.13 Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

1.14 Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

1.15 Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

1.16 Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

1.17 Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

1.18 Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

1.19 Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

1.20 Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

1.21 Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.22 Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

1.23 Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

1.24 Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

1.25 Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este

campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

1.26 No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

1.27 Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

1.28 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

1.29 Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

1.30 Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

1.31 Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

1.32 Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

1.33 Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

1.34 Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

1.35 Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

1.36 Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1°. En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

Parágrafo 2°. Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente. (Decreto 1443 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de 2014, art. 3)

Artículo 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2°. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2. MATRIZ LEGAL

Identificación de requisitos legales.

Procedimiento para la identificación, actualización y evaluación del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos en seguridad, salud y trabajo que apliquen para los procesos de la empresa y de otra índole como los realizados en las empresas clientes, en los sitios de ejecución de los proyectos, al inicio y durante el desarrollo de los mismos.

Ver anexo 1

3. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.
- Alcance
- El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa tiene alcance sobre todos los trabajadores vinculados directamente o a través de contratos temporales, personal independiente y contratistas.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el **Decreto 1443 de 2014** se pretende garantizar la aplicación de las medidas de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo **PHVA** (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización **SG-SST** que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente. .”

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades

laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a.** Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b.** Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c.** Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.

- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte, los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 10.

Artículo 10. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces.

Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud.

Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad
- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

5.1 INFORMACIÓN BÁSICA

RAZÓN SOCIAL	OROZU SAS
NIT	00000000-5
ACTIVIDAD ECONÓMICA	2023 - Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir; perfumes y preparados de tocador.
CIUDAD	Dosquebradas
DEPTO.	Risaralda
DIRECCIÓN	CALLE 9 No 1-55 – Z. IND. LA BADEA
TELS.	3117027529
EMAIL	elsa@utp.edu.co
ADM. DE RIESGOS LAB. (ARL)	SURA
GRADO DE RIESGO	3. Medio
NO. DE PÓLIZA	9200000305759

NIVEL	3
SECTOR EMPRESARIAL	Industrial
SUCURSALES	1

Tabla 3. Información Básica. Fuente Admón.

5.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.2.1 RESEÑA HISTÓRICA

Orozu SAS es una empresa que nace con las aspiraciones y proyecciones de dos emprendedores que siempre soñaron revolucionar el mundo con una empresa sostenible, fabricando productos innovadores que permitieran facilitar la vida de las personas, disminuyendo el impacto al medio ambiente. Orozu SAS incorpora extractos de plantas aromáticas en productos de aseo doméstico transmitiendo los beneficios de la naturaleza a las personas, con productos que facilitan las labores de limpieza y que disminuyan la contaminación ambiental al ser elaborados con materias primas biodegradables. Nuestro compromiso es con cada uno de los integrantes de los hogares y con el medio ambiente, nuestro equipo de trabajo cumple rigurosamente cada una de las etapas del proceso asegurando la calidad de los productos, para ofrecerle además de limpieza, bienestar y tranquilidad. Confiamos plenamente en la capacidad de nuestro equipo, en el amor y el esmero que ponen y dejan cada uno, en todas las actividades y tareas propuestas.

Motivamos constantemente la innovación y la creatividad de los integrantes de nuestro equipo, lo que nos permite consolidar internamente nuestra empresa y transmitirlo a nuestros clientes a través de nuestros productos.

5.2.2 MISIÓN

Producir y comercializar productos de limpieza hechos a base de materiales naturales y biodegradables, extrayendo todos los beneficios naturales a nuestros clientes y de la mano con ellos ayudar a nuestro planeta tierra a disminuir en grandes cantidades la contaminación ambiental. Los clientes son la base más fundamental para nosotros, por eso mismo les ofrecemos un servicio integral con asesorías técnicas, nuestra prioridad es satisfacer sus necesidades oportunamente con la más alta calidad y exclusividad que nos caracteriza en el sector, buscando siempre la mejora continua para todos y también para todos nuestros productos, servicios y procesos.

5.2.3 VISIÓN

Para el año 2024 nos posicionamos como una de las marcas líderes en Colombia, abriendo paso a nuevos productos y categorías, duplicaremos el número del personal idóneo y capacitado y llegaremos a más hogares de la región y del país.

5.3 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores,

independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Ver Anexo 2

5.4 POLÍTICA DE NO ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención, establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.

Ver Anexo 3

5.5 COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.

- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Ver anexo 4

La empresa en su interés por garantizar un buen clima laboral, establece la siguiente Política de Convivencia Laboral:

Ver Anexo 5

5.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

5.6.1 ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA

Ver Anexo 6

5.7 RECURSOS HUMANOS

5.7.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

ÁREA ADMINISTRATIVA

CARGO	# DE PERSONAS
Administradora	1
Secretaria	1
Gerente	1
TOTAL ÁREA ADMINISTRATIVA	3

Tabla 4. Área Administrativa. Fuente Propia.

ÁREA OPERATIVA

CARGO	# DE PERSONAS
Operario 1	1
Operario 2	1
TOTAL ÁREA OPERATIVA	2

Tabla 5. Área Operativa. Fuente Propia.

5.7.2 PERFIL DE LOS CARGOS

CARGO	FUNCIONES A DESEMPEÑAR
Gerente	Tomar decisiones financieras y comerciales, planificar y delegar proyectos a la administradora.

Administraora	Hacer seguimiento a los objetivos de venta, controlar las relaciones con los clientes y organizar informes administrativos.
Secretaria	Hacer liquidaciones de nómina, realizar las compras de materiales, controlar el servicio al cliente, manejar la página web, apoyar a la administradora, analizar y documentar todos los datos importantes y requeridos.
Operario 1	Transformación de las materias primas para la comercialización.
Operario 2	Realizar el empaquetado, organizar y almacenar la materia prima final para su distribución. Hacer domicilios y en algunos casos apoyar al otro operario con la transformación de las materias primas.

Tabla 6. Perfil de los cargos. Fuente Propia.

5.7.3 JORNADA LABORAL

5.7.4 ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Las actividades para el fomento de vida saludable en el entorno laboral consisten en impulsar, mediante un plan de acción coordinado y con el esfuerzo común de trabajadores y la dirección, una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos para la salud hayan sido minimizados. La ley 1562 del 2012 refiere en su “Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, serán las siguientes:

“Implementar un programa para el fomento de estilo de vida saludable.”

Las actividades para el Programa de Estilo de Vida Saludables, serán las siguientes:

ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE
Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y Transmisión de enfermedades sexuales
Fomento del buen clima laboral:
organización de actividades, actos o competencias deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable
Buenos hábitos alimenticios
Manipulación de alimentos
Programas de integración Empresa – Trabajador- Familia - Empresa
Coordinación con Cajas de Compensación
Hábitos saludables
Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras, con apoyo de la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

Tabla 7. Actividades para fomento de estilo de vida saludable. Fuente Anexo Manual SG-SST

5.7.5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Ver Anexo 7

6. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

La metodología utilizada para establecer el Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud, consiste en un proceso de:

- **Recolección de la información**

Se recurre a Visitas, inspecciones y entrevistas individuales y/o grupales con cada uno de los

colaboradores y directivos, las cuales se realizan en las diferentes jornadas laborales con el fin de determinar:

- **Condiciones laborales en general**

- **Condiciones de salud**

- **Condiciones Ambientales**

- **Procesamiento de la información**

El manejo de la información recolectada se procesa mediante una base de datos diseñada para tal fin.

6.1 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y/O PELIGROS

Ver Anexo 8

6.2 EVALUACION INICIAL

Ver Anexo 9

6.3 HALLAZGOS

6.3.1 HALLAZGOS EN CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Ver Anexo 9

6.4 MATRIZ DE PELIGROS

Ver Anexo 10

7. ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

7.1 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST, O VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ver Anexo 11

Ver Anexo 12

7.2 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Ver Anexo 13

7.3 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

Documentos y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, y el establecimiento de acciones para prevenir su incidencia y mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Ver anexo 14

7.4 POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

Ver Anexo 15

7.5 ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION - VIGILANCIA EN SALUD

Ver Anexo 16

7.6 MANEJO DE DOCUMENTACION Y ESTADÍSTICA

Ver Anexo 17

7.7 ADQUISICIONES, SUMINISTRO Y PROVEEDORES

Ver Anexo 18

7.8 SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL – EPI

Ver Anexo 19

7.9 PROGRAMA DE ÓRDEN Y ASEO

Ver Anexo 20

7.10 AUDITORÍAS INTERNAS

Ver Anexo 21

7.11 PROGRAMA DE FORMACION CONTINUADA

Ver Anexo 22

7.12 PLAN DE MEJORAMIENTO

Acciones correctivas y preventivas. Documento y Procedimiento que permite registrar, identificar y hacer seguimiento a las causas que generaron las no conformidades y desviaciones del SG-SST, y a su vez establecer acciones para la prevención y mejora del SG-SST.

Ver Anexo 23

7.13 PLANES DE EMERGENCIA

Ver Anexo 24

7.14 PLAN DE TRABAJO ANUAL

Documentos donde se definen las actividades y los recursos suministrados por la dirección para alcanzar cada uno de los objetivos SST propuestos, la aplicación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver Anexo 10

7.15 COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Documento que permite revisar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir, los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Ver Anexo 25

Dado en Dosquebradas, el día 23 de Junio del año 2020.

LAURA GUZMAN ACEVEDO

Representante Legal

7. BIBLIOGRAFÍA

COMPENDIO DE NORMAS LEGALES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. arseg.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. de los ministerios de trabajo y seguridad social y de la salud

CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD

- Herrera Castillo, Maziel de los Ángeles. Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la empresa distribuidora de vidrios y aluminio-Sincelejo PDF, 2013. Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.
- Ley 1562 de 2012PDF. Congreso de la Republica de Colombia.
- Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001 PDF. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra.
- Acevedo Losada, Carlos Alberto. Diagnóstico, inspección y evaluación en la pequeña, mediana y grande industria de programas de Salud Ocupacional.
- Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua, 2011 PDF. Organización Internacional del Trabajo.
- Universidad tecnológica de Pereira. Guía para la presentación de Trabajos de Grado y Tesis. Disponible en:
<http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/OVA2/word.htm>.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Higiene y seguridad guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.lcontec, 1995 GTC 3701.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACIÓN. Seguridad industrial, realización de inspecciones planeadas lcontec, 1997 NTC 4114.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACIÓN.

Guía estructura básica del programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
Icontec, 1997 GTC 34.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION.
Seguridad industrial metodología para el análisis de tareas. Icontec, 1997 NTC
4116.

8. OTROS ANEXOS

Se recomienda revisar las carpetas de “Anexos” y la de “Otros Anexos”.